

### **Список використаних джерел:**

1. Л. Нагорна. Регіональна політика // Політична енциклопедія. Редкол.: Ю. Левенець (голова), Ю. Шаповал (заст. голови) та ін. — К.: Парламентське видавництво, 2011. — с.629 ISBN 978-966-611-818-2
2. Токарчук Т. Визначення депресивних регіонів в Україні з урахуванням Європейського досвіду // Наукові записки. — Т. 30. — Економічні науки. — НаУКМА. — К.: ВД “КМ Академія”. — 2004. — С. 70 – 77.
3. Карпов І. Технологічне та кадрове забезпечення реалізації стратегії розвитку регіону // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. — Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2005. — Вип. 4 (24). — С. 130 – 137.
4. Державна стратегія регіонального розвитку України на період до 2020 р. //затв. постановою КМУ 06.08.2014р. №385.

### **УДК 330.3**

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НАФТОГАЗОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ШЛЯХОМ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ІННОВАЦІЙ В ОСВІТНІЙ СФЕРІ**

***С. Я. Кісь, Г. Р. Кісь***

***Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу  
svjatkis@gmail.com***

***А. П. Андібур***

***Дрогобицький коледж нафти і газу***

За повідомленням офіційного сайту НАК «Нафтогаз України» всі підприємства компанії надалі будуть спрямовувати свої зусилля «...на розвиток існуючих напрямів підвищення кваліфікації, корпоративних програм з вивчення іноземних мов, а також на впровадження програм з підвищення рівня залученості персоналу» [1]. Зважаючи на це, а також враховуючи існуючі недоліки в галузі, пов'язані з розвитком персоналу, пропонується створення галузевого корпоративного університету розвитку людських ресурсів (надалі «ГКУРЛР»).

Практика існування установ такого типу вже давно поширена в американських та європейських компаніях і все активніше набирає популярності серед вітчизняних суб'єктів господарювання, як правило, недержавної форми власності. Зокрема, в одній з найбільших приватних вертикально-інтегрованих енергетичних компаній – ДТЕК успішно функціонує корпоративний університет – Академія ДТЕК, яка являється єдиним центром управління системою знань на всіх підприємствах компанії, серед яких ПАТ «Нафтогазвидобування», засноване у 2013 році [2]. Привертає увагу те, що

концепцією Академії ДТЕК передбачено розвиток чотирьох рівнів інтелекту: IQ (формально-логічного), EQ (емоційного), LQ (навчального) і SQ (соціального), а програми навчання охоплюють усі важливі сфери управлінської діяльності. Це дає підстави вважати, що діяльність даної навчальної установи неформалізована, орієнтована на формування інтелектуального працівника-управлінця, а успішна робота компанії ДТЕК в енергетичному секторі економіки підтверджує ефективність процесів, спрямованих на розвиток персоналу.

Зважаючи на те, що на деяких підприємствах НГК України поєднаний державний та приватний капітал, а НАК «Нафтогаз України» – це головна компанія, яка представляє національні інтереси у нафтогазовій сфері, організаційно-правовою формою ГКУРЛР пропонується обрати державно-приватне партнерство (ДПП).

Особливості здійснення такого партнерства в Україні визначаються Законом України №2404-17 від 01.07.2010р. «Про державно-приватне партнерство» [3]. У 2004 році в рамках Євросоюзу було прийнято «Зелену книгу про державно-приватне партнерство», яка визначає два типи такого партнерства: договірне та інституційне. У другому випадку можливе формування нової юридичної особи, створеної шляхом залучення приватних організацій [4].

Європейська практика свідчить про те, що механізм державно-приватного партнерства, в більшості випадків, використовується для створення та ефективного функціонування інфраструктурних об'єктів. В той же час, фахівцями Національного інституту стратегічних досліджень розроблено «Зелену книгу з питань захисту критичної інфраструктури в Україні», в якій до переліку секторів, включених до національної критичної інфраструктури віднесено енергетичний сектор [5]. Це підтверджує своєчасність та актуальність пропозиції щодо створення ГКУРЛР, який стане важливим інфраструктурним об'єктом, діяльність якого буде спрямована на ефективне функціонування системи розвитку персоналу підприємств НГК України та захист критично важливих для галузі людських ресурсів.

Таким чином, зважаючи на присутність у НГК України приватного капіталу, власники якого спільно з НАК «Нафтогаз України» здійснюють управління окремими нафтогазовими підприємствами, а також враховуючи необхідність залучення до ДПП навчального закладу як базової установи для функціонування ГКУРЛР, пропонуємо в якості партнерів розглядати: НАК «Нафтогаз України», Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу (ІФНТУНГ) та приватні компанії, які володіють частками капіталу нафтогазових підприємств, включаючи іноземні.

Корпоративну навчальну установу доцільно створити на базі навчально-наукового структурного підрозділу ІФНТУНГ – Інституту післядипломної

освіти (ІПО), який в 90-х роках ХХ ст. продовжив традиції ІФНТУНГ, пов'язані з підвищенням кваліфікації та перепідготовкою кадрів для нафтогазової промисловості.

Слід зазначити, що правовою основою створення та функціонування ГКУРЛР, крім вітчизняного законодавства про державно-приватне партнерство, також є Закон України «Про вищу освіту», статтею 32 п.2 якого визначено, що вищі навчальні заклади мають рівні права, що становлять зміст їх автономії та самоврядування, у тому числі мають право провадити на підставі відповідних договорів спільну діяльність з навчальними закладами, науковими установами та іншими юридичними особами. Крім того, згідно статті 71 п.1 фінансування вищого навчального закладу може здійснюватись з інших джерел, не заборонених законодавством, з дотриманням принципів цільового та ефективного використання коштів, публічності та прозорості у прийнятті рішень [6].

Виходячи з вищенаведеного, ДПП «ГКУРЛР» може бути утворений на основі укладання договору про спільну діяльність між університетом, НАК «Нафтогаз України», інтереси якої буде представляти ДП «Науканафтогаз», приватними нафтогазовими компаніями, включаючи іноземні.

Відповідно до укладеного договору, часткою ІФНТУНГ як одного із партнерів у капіталі новоствореного підприємства стануть передані у тимчасове користування ДПП «ГКУРЛР» основні засоби у вигляді адміністративного та виробничого приміщень, обладнання та нематеріальних (інтелектуальних) активів, якими володіє навчальний заклад на момент підписання угоди про спільну діяльність. Майнову участь НАК «Нафтогаз України» та приватних партнерів буде обумовлено в договорі про спільну діяльність. При цьому, головні критерії залучення до спільної діяльності останніх – це досвід успішної співпраці з державним підприємством у сфері спільного управління нафтогазовим бізнесом та усвідомлення власниками необхідності реалізації єдиної політики розвитку персоналу.

Головною метою діяльності ДПП «ГКУРЛР» стане задоволення потреб неперервного розвитку людських ресурсів нафтогазової та інших соціально-економічних систем національного господарства шляхом надання послуг у сфері формальної, неформальної та інформальної освіти.

Осучаснення освітньої і наукової діяльності ГКУРЛР доцільно організувати не за традиційною кафедральною схемою, а за програмами і напрямками діючих в ІФНТУНГ наукових шкіл, керівники яких на основі врахування потреб реального сектору вітчизняної нафтогазової галузі надаватимуть слухачам повний спектр освітніх і науково-дослідницьких послуг з можливістю підготовки і захисту магістерських, кандидатських і докторських дисертацій.

Очікуваний ефект (соціальний та економічний) від діяльності ДПП «ГКУРЛР» слід, на наш погляд, розглядати в короткостроковому та довгостроковому періоді. У першому випадку суб'єкти НГК України як учасники партнерства, представлені НАК «Нафтогаз України» та приватними інвесторами отримують можливість скоротити витрати, пов'язані з функціонуванням центрів професійної підготовки персоналу, а нагромаджений ними позитивний досвід організаційного та методичного супроводу навчального процесу може бути частково використаний у діяльності ГКУРЛР. Крім того, за умовами ДПП кожний його учасник бере участь у розподілі отриманого підприємством прибутку. Таким чином, нафтогазові підприємства, інвестуючи кошти у розвиток персоналу, можуть розраховувати на їх часткове повернення у вигляді прибутку відповідно до умов договору про організацію діяльності ДПП. В такому випадку, слід вести мову про можливість рефінансування або повторного використання фінансових ресурсів з метою розвитку персоналу.

Іншою, очевидною вигодою функціонування спільного для всіх ключових підприємств нафтогазової галузі центру розвитку персоналу можна вважати можливість їх впливу як на організаційно-економічні, так і навчально-науково-методичні аспекти процесів формального, неформального та інформального навчання управлінського та виконавчого персоналу. Це означає, що суб'єкти господарювання – учасники ДПП зможуть максимально ефективно задовольнити попередньо ідентифіковані потреби персоналу у підвищенні кваліфікації та отриманні нових знань, шляхом погодження з галузевою навчально-науковою установою планів, програм, термінів, форм та методів навчання.

Таким чином, враховуючи позитивний досвід багатьох західних та деяких вітчизняних компаній, реалізація ідеї створення ДПП «ГКУРЛР» державними установами (ВНЗ і НАК «Нафтогаз України») та приватним сектором, який володіє часткою капіталу нафтогазових підприємств дозволить, за оптимістичним прогнозом, досягти таких результатів:

- скоротити витрати нафтогазових підприємств на реалізацію процесів, пов'язаних з підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації персоналу з одночасним підвищенням їх ефективності;
- забезпечити позитивну динаміку перетворення НАК «Нафтогаз України» та всіх підприємств, які належать до сфери управління компанії в сучасні інтелектуальні організаційні утворення, здатні гарантувати високий рівень конкурентоспроможності галузі;
- сприяти досягненню високого рівня інтеграції вітчизняної нафтогазової освіти науки та виробництва, який дозволить перетворити навчання управлінського та виконавчого персоналу галузі в процес нагромадження, розповсюдження, обміну знань генерованих цими сферами;

- гарантувати супровід процесів реформування вітчизняної нафтогазової галузі якісною підготовкою людських ресурсів до їх реалізації;
- активізувати інтелектуальну діяльність персоналу нафтогазових підприємств, забезпечити трансформацію її результатів в зростання показників виробничо-господарської діяльності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Принципи добору персоналу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.naftogaz.com/www/3/nakweb.nsf/>
2. Офіційний сайт компанії ДТЕК. Кар'єра. Навчання фахівців і менеджерів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dtek.com/uk/jobs-and-careers/training#.VxKR6isWMdU>
3. Законом України «Про державно-приватне партнерство». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2404-17>
4. Чала Н. Д. Державно-приватне партнерство в Україні / Н.Д. Чала [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/18359/1/104-Chala-180-181.pdf>
5. Бірюков Д. С. Зелена книга з питань захисту критичної інфраструктури в Україні / Д. С. Бірюков, С. І. Кондратов, О. І. Насвіт, О. М. Суходоля. – К.: НІСД, 2015. – 35 с.
6. Законом України «Про вищу освіту». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

**УДК 351:633.1**

#### **РЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ РОЗВИТКУ ГРОМАДИ**

***Косаревич Н. Б.***

***кандидат економічних наук***

***начальник відділу з питань бюджету та обласних програм***

***Івано-Франківська обласна рада***

***м. Івано-Франківськ, Україна***

Однією з найважливіших реформ в Україні вважається реформа територіальної організації влади, себто децентралізація владних повноважень із спрямуванням пріоритетних управлінських функцій на рівень місцевого самоврядування. Процеси, які відбуваються сьогодні, а це – активізація утворення об'єднаних територіальних громад, зміцнення фінансової основи місцевих бюджетів через запровадження та пошук нових джерел надходжень, нові підходи до фінансування найбільших галузей бюджетної сфери – освіти і медицини, свідчать про новітню сторінку в історії місцевих фінансів та принципово нові принципи побудови взаємовідносин між учасниками